

*Ковач Д. Л.,**кандидат юридичних наук,  
доцент кафедри права та європейської інтеграції  
Державного біотехнологічного університету*

## ОСОБЛИВОСТІ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ: ЗАХИСТ ПРАВ ТА СОЦІАЛЬНА СТАБІЛЬНІСТЬ

**Анотація.** В умовах глобалізації прогресивні країни світу переорієнтовуються на оновленні підходи щодо забезпечення економічної, фінансової, соціальної безпеки країни. Україна, як прогресивна країна, з початком гібридної війни, 2014 року, й повномасштабним вторгненням, 24 лютого 2022 року, прийняла існуючі виклики, загрози та небезпеки й намагається дотримуватись соціально-орієнтованого вектору свого розвитку, де соціальна безпека є невід'ємною, ключовою складовою національної безпеки. Військові дії, що масштабуються територією держави загострили й поглибили соціальні загрози економічного характеру. Важливого значення для реалізації соціально-орієнтованих цілей набуває наявність актуального й ефективного механізму правового регулювання трудових відносин й налагодження комунікації з громадянами в умовах кризових явищ.

Методологічною основою наукового дослідження є загально філософські підходи, а також комплекс загальнонаукових і спеціально-юридичних методів дослідження, як: узагальнення, аналізу, порівняння, абстракції, а також методу системно-структурного дослідження.

Наукова стаття являє собою оригінальне дослідження актуальних змін під час дії правового режиму воєнного стану, а саме, присвячена дослідженню впливу воєнного стану на трудові правовідносини та особливості їх нормативно-правового регулювання, а також розглядаються заходи забезпечення прав працівників та утримання соціальної безпеки та стабільності в умовах кризових явищ.

Автор докладно аналізує чинне законодавство України, що регулює трудові відносини в період воєнного конфлікту, а саме акцентується увага на Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану». У дослідженні розглядаються основні положення даного закону та розкриваються його особливості реалізації в порівнянні з іншими законодавчими актами, що регулюють трудові правовідносини. Крім того, в статті докладно розглядаються інші законодавчі акти, які націлені на регулювання трудових відносин.

Розгляд теми може сприяти розвитку міжнародної співпраці та визначенню стандартів, які забезпечать відповідні заходи для захисту прав та соціальної стабільності під час дії воєнного стану. Ця стаття присвячена аналізу проблем трудових правовідносин в умовах воєнного стану в Україні та шляхам їх вирішення.

**Ключові слова:** воєнний стан, трудові відносини, захист прав працівників, соціальна стабільність, вплив воєнного конфлікту на трудові відносини.

**Постановка проблеми.** Сучасний світ переповнений численними геополітичними конфліктами та загрозами безпеки, що можуть впливати на стан трудових відносин. Воєнні події супроводжуються економічними та соціальними зрушеннями,

які суттєво впливають на трудові правовідносини, а саме на умови праці та трудові права працівників. В умовах воєнного стану працівники стають уразливими перед різними труднощами, здебільшого виникають загрози порушення трудових прав людини.

Особливості трудових правовідносин в умовах дії правового режиму воєнного стану є актуальною темою, оскільки реалізація трудових прав вимагає специфічних заходів для забезпечення прав працівників та соціальної стабільності.

**Стан дослідження.** Науково-теоретичним підґрунтям розв'язання даної проблематики є напрацювання учених-правознавців, які у своїх працях торкалися різнопланових аспектів дослідження означеної проблематики, як С. Ананьєв, В. Буряк, Ю. Гришина, М. Кузнецова, М. Мельничук, О. Мельничук, І. Павліченко, Т. Сафонова, Д. Сербіна, С. Сільченко, Г. Чанишева.

**Метою даного дослідження** є аналіз чинного законодавства, що визначає та регулює трудові відносини в умовах дії правового режиму воєнного стану. В рамках аналізу буде враховано специфіку трудового законодавства України в умовах кризових явищ та воєнного стану, а також визначено, як спеціальні норми взаємодіють з іншими нормативно-правовими актами. Дослідження спрямоване на висвітлення основ та особливостей законодавства України, регулюючого трудові відносини в умовах надзвичайних та кризових ситуацій, з метою забезпечення ефективного функціонування системи праці та правового захисту учасників трудових правовідносин під час дії правового режиму воєнного стану.

**Виклад основного матеріалу.** В умовах складних соціально-економічних та політичних перетворень Україна приймає виклики, пов'язані з геополітичними конфліктами та воєнними діями на своїй території. Введення правового режиму воєнного стану суттєво впливає на різні сфери життя громадян, включаючи трудові відносини. Умови життєдіяльності особи змінюються впродовж дії правового режиму воєнного стану і є не лише випробуванням для безпеки та стабільності у суспільстві, але й часом, коли існуючі розбіжності між інтересами працівників і роботодавців стають ще більш актуальними. У таких умовах стає надзвичайно важливим втручання держави з метою належного правового регулювання правовідносин. Такий підхід спрямований на прийняття нових законів, внесення змін і доповнень до існуючих законодавчих актів, спрямованих на регулювання трудових правовідносин та вирішення конфліктів між роботодавцями та працівниками.

24 лютого 2022 року Російська Федерація розпочала відкритий воєнний напад на територію України порушуючи її суверенітет й територіальну цілісність. У зв'язку з цим було введено

правовий режим воєнного стану на всій території України відповідно до положень Закону України «Про правовий режим воєнного стану». Так, ст. 1 вказаного Закону, визначає режим воєнного стану, а також вказує на те, що з введенням в Україні воєнного стану тимчасово підлягають обмеженню конституційні права і свободи людини і громадянина [1]. У сучасному світі, застосування обмежень за таких обставин є одним з ґрунтовних елементів взаємовідносин людини з державою.

На період введення правового режиму воєнного стану чинним законодавством України передбачена можливість обмеження конституційних прав і свобод людини і громадянина. У особливий період по всій території країни вводяться заходи спрямовані на обмеження деяких основних прав і свобод людини і громадянина.

Положення ст. 43 Конституції України вказують на те, що «кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працюю, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізує програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб. Використання примусової праці забороняється. Не вважається примусовою працею військова або альтернативна (невійськова) служба, а також робота чи служба, яка виконується особою за вироком чи іншим рішенням суду або відповідно до законів про воєнний і про надзвичайний стан. Кожен має право на належні, безпечні і здорові умови праці, на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом. Використання праці жінок і неповнолітніх на небезпечних для їхнього здоров'я роботах забороняється. Громадянам гарантується захист від незаконного звільнення. Право на своєчасне одержання винагороди за працю захищається законом». Відповідно до ст. 44 Конституції України: ті, хто працює, мають право на страйк для захисту своїх економічних прав і соціальних інтересів [2].

У зв'язку із запровадженням змін щодо реалізації трудових прав під час дії правового режиму воєнного стану, прийнято Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану». Закон регулює питання, пов'язані із змінами в реалізації трудових прав, а саме: укладення трудового договору в умовах воєнного стану, зміни істотних умов праці, розірвання трудового договору, встановлення та обліку робочого часу та часу відпочинку, роботи в нічний час, оплати праці, відпусток, відшкодування грошових сум, пов'язаних з діями агресора [3].

Трудові відносини в умовах дії правового режиму воєнного стану вимагають унікального підходу до їх регулювання. Це може включати прийняття спеціальних законодавчих актів та заходів, які забезпечують захист прав працівників та соціальну стабільність у цей важкий період.

Аналізуючи положення вказаного закону можемо виділити такі ключові зміни, як: угода сторін щодо форми трудового договору; випробувальний термін встановлений для всіх працівників; тимчасове призупинення договору дозволяється у випадку неможливості надання та виконання роботи через воєнні дії; нормальна тривалість робочого тижня збільшена до 60 годин (для працівників зайнятих на об'єктах критичної інфраструктури), а скорочена – до 50 годин; здійснюється у випадку активної діяльності підприємства, а несвоєчасна оплата передбачена у випадку, якщо підприємство не працює,

але після відновлення його діяльності; щорічні оплачувані відпустки зменшено до 24 днів, а неоплачувані відпустки мають необмежений термін. Також скасовані святкові дні, а вихідні дні тривають мінімум 24 години. Суттєвих змін зазнали положення щодо звільнення працівників, а саме: з ініціативи працівника – здійснюється за наявності загрози (за винятком працівників критичної інфраструктури чи залучених до суспільно корисних робіт) без попередження за 2 тижні, а з ініціативи роботодавця можливе з першого робочого дня під час лікарняних і відпусток працівників.

Важливою складовою Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» є призупинення дії трудового договору – це тимчасове припинення роботодавцем забезпечення працівника роботою і тимчасове припинення працівником виконання роботи за укладеним трудовим договором у зв'язку з військовою агресією проти України, що виключає можливість сторін трудових відносин виконувати передбачені трудовим договором обов'язки [3].

Так, важливо відзначити, що призупинення трудового договору в умовах воєнного стану є тимчасовим заходом. Як тільки закінчиться правовий режим воєнного стану, трудовий договір автоматично відновлює свою дію. Це означає, що роботодавець знову стає зобов'язаним надавати роботу своїм працівникам та вчасно виплачувати їм заробітну плату.

Для працівників це означає відновлення їх трудової функції та прав на отримання заробітної плати відповідно до умов трудового договору. Такий підхід дозволяє врахувати тимчасові обставини воєнного стану, не порушуючи при цьому основних принципів трудових відносин.

У справах оплати праці, зазвичай, існують встановлені правила та обов'язки для роботодавців. Роботодавець повинен прикладати зусилля для вчасної та повної виплати заробітної плати своїм працівникам. Мета цього підходу – забезпечити справедливі умови для працівників і підтримати ефективну працю в організації. Якщо роботодавець не виконує свої обов'язки з оплати праці, працівники можуть мати право на правові заходи для захисту своїх прав.

Проте, у період дії правового режиму воєнного стану роботодавець може бути звільнений від відповідальності за несвоєчасну виплату заробітної плати, якщо він може довести наявність поважних причин, таких як сам факт введення воєнного стану, військові дії або інші обставини непереборної сили. Це означає, що в умовах надзвичайних обставин, які перешкоджають нормальному функціонуванню бізнесу, роботодавець може бути позбавлений юридичної відповідальності за затримку у виплаті зарплати. Проте, важливо, щоб це було обґрунтовано об'єктивними обставинами, і це повинно бути узгоджено з чинним законодавством, яке може визначати конкретні умови та процедури в таких ситуаціях.

Гришина Ю.М. Звертає увагу на застосування у різних статтях Закону формулювань «можливість зупинення...», «може встановлюватися...», «може укласти...», «має право...», «може розірвати...» тощо, що свідчить про диспозитивність відповідних норм, якими передбачені окремі обмеження та особливості організації трудових відносин в умовах дії правового режиму воєнного стану, а відтак й реалізації індивідуальних і колективних трудових прав [4, с. 378].

Пріоритетність Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» в порівнянні з іншими

законодавчими актами, що регулюють трудові питання, означає, що цей закон має першочергове застосування в умовах воєнного конфлікту. Тобто, його норми мають пріоритет у вирішенні та регулюванні трудових відносин під час дії правового режиму воєнного стану порівняно з іншими аналогічними нормами в інших законодавчих актах.

Такий підхід спрямований на забезпечення чіткості та однозначності в правовому регулюванні трудових відносин у надзвичайних ситуаціях та визначає юридичну ієрархію між різними нормативно-правовими актами в цій сфері.

Однак, важливо відзначити, що цей закон не охоплює питань захисту порушених трудових прав.

Під захистом порушених трудових прав розуміють сукупність нормативно-правових заходів, організаційних і правових способів припинення і попередження порушень трудового законодавства, відновлення порушених трудових прав громадян і відшкодування понесеної внаслідок цього шкоди [5, с. 131].

Належний спосіб захисту своїх прав залежить від змісту правовідносин між працівником та роботодавцем, які виникають із реалізацією трудових прав у воєнний період. Найрозповсюдженішою проблемою є реалізація права розірвання трудового договору за ініціативи працівника, без попередження роботодавця за два тижні, отримання розрахунку та трудової книжки своєчасно у зв'язку з таким звільненням. Особливою проблемою є відправлення працівника у неоплачувану відпустку у воєнний період без достатніх на це підстав, що потребує перевірки необхідності таких заходів, які призводять до скрутного матеріального становища. Це також стосується переведення на неповний робочий день, звільнення робітника без попередження. Заборона на звільнення у військовий період стосується таких незахищених категорій працівників, як вагітних жінок, одиноких матерів, жінок з дітьми до трьох років. Необхідним способом захисту у цих випадках буде поновлення працівника на посаді та виплата середнього заробітку [6, с. 180].

У сфері захисту трудових акцентується увага на Закон України «Про внесення змін до деяких законів України щодо функціонування сфер зайнятості та загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття під час дії воєнного стану» [7]. Саме ним було встановлено низку додаткових гарантій у сферах зайнятості та загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття в особливий період. Він регулює введення одноразової фінансової допомоги для організації підприємницької діяльності (замість одноразової допомоги по безробіттю для організації підприємницької діяльності), спрощення порядку призначення допомоги по безробіттю, регламентацію порядку надання допомоги по частковому безробіттю та ін.

Реформування трудового законодавства України в умовах воєнного стану продовжує Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо врегулювання трудових відносин з нефіксованим робочим часом» [8]. Він визначає трудовий договір з нефіксованим робочим часом, який вводить новий вид трудових відносин, регулює стосунки між роботодавцем і працівником (фрілансером). При укладенні такого договору не встановлюється конкретний графік роботи, і фрілансер повинен виконувати завдання лише за умови їхнього надходження від роботодавця. Важливо зауважити, що у такому випадку відсутні гарантії, що робота буде постійною. Згідно з таким договором, фрілансер отримує оплату за фак-

тично відпрацьований час або за фактично виконану роботу. Це створює гнучкі умови для обох сторін, де роботодавець отримує послуги за потребою, а фрілансер має визначеність в оплаті за свою працю. Такий підхід особливо популярний у сучасному світі, де робота може бути більш варіативною та розподіленою.

С. Сільченко аналізує основні питання, які мають бути обов'язково врегульовані законодавством в контексті розвитку дистанційної праці в умовах війни, зокрема наголошує на важливості вирішення проблем щодо правового становища дистанційного працівника, характеру встановлення дистанційної праці, трудові права осіб, що працюють дистанційно та за місцем знаходження роботодавця, порядок укладення, зміни й припинення трудового договору з дистанційним працівником, облік робочого часу і порядок оплати праці, регламентація процесу комунікації між керівником і підлеглим, а також в середині робочого колективу й інші аспекти, які витікають із соціально-економічної сутності дистанційної праці [9, с. 97].

Оскільки під час дистанційної роботи працівник постійно використовує інформаційно-комунікаційні технології, то йому гарантується «період вільного часу для відпочинку (період відключення), під час якого працівник може переривати будь-який інформаційно-телекомунікаційний зв'язок з роботодавцем, і це не вважається порушенням умов трудового договору або трудової дисципліни» [10].

Право на відключення практикується не тільки в Україні, але й у деяких зарубіжних країнах, наприклад: Франції, Італії, Словаччини, Ірландії, Португалії, Чилі та ін. Підтримуючи позицію Мельничук О. Ф. й аналіз вітчизняного та зарубіжного законодавства дає нам можливість зробити висновки про те, що: 1) право на відключення тісно пов'язане з правом на відпочинок працівника; 2) воно стосується, переважно, тих працівників, які працюють дистанційно або надомників; 3) його зміст полягає у можливості працівника переривати будь-який інформаційно-телекомунікаційний зв'язок з роботодавцем визначений трудовим договором час; 4) застосування права на відключення не тягне за собою дисциплінарних стягнень [11, с. 91].

Особливості дистанційної роботи можна визначити за такими критеріями: порядок застосування, робоче місце, обмеження у застосуванні, режим роботи, забезпечення засобами виробництва, обладнанням, програмно-технічними засобами, робочий час, гарантування часу відпочинку [12, с. 246].

Під час воєнного стану важливо зберігати та дотримуватися основних принципів трудового права й положень чинного законодавства, таких як заборона дискримінації, право на гідні умови праці, навіть у змінених умовах. Відповідно до положень Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту прав працівників» будь-яка дискримінація у сфері праці є недопустимою, а особи, які зазнали дискримінації, як однієї із форм порушення прав на працю, повинні звернутися до органів державної влади, органів місцевого самоврядування, Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини (омбудсман) або до суду із скаргою [13]. Особливістю вказаного закону є посилення захисту трудових прав та інтересів працівників такими актами соціального діалогу, як колективні угоди і колективні договори, встановленням особливостей їх укладання та дій в умовах воєнного часу.

Колективні угоди і колективні договори як акти соціального діалогу набувають особливого значення в умовах воєнного

стану, оскільки є одним із видів колективного захисту трудових, соціальних і економічних прав та інтересів працівників, як форми захисту їх прав та інтересів, фіксують досягнуті спільні домовленості, узгоджені рішення між сторонами соціального діалогу. Саме за допомогою цих актів сторони мають можливість урегулювати трудові, соціальні, економічні відносини на різних рівнях соціального діалогу, враховуючи інтереси кожної із сторін, у цей складний період [4, с. 378].

Трудові відносини в умовах воєнного стану вимагають особливого підходу до їх регулювання. Такі законодавчі ініціативи стали необхідними для врегулювання складних питань трудових відносин в умовах дії правового режиму воєнного стану та забезпечення захисту інтересів працівників і роботодавців в цих надзвичайних обставинах. Сфера застосування праці, в якій переплітаються життєво важливі інтереси мільйонів громадян України, потребувала негайної реакції від законодавця з метою забезпечення її нормального функціонування в особливий період в умовах кризових явищ.

**Висновки.** Дослідження особливостей трудових відносин в умовах дії правового режиму воєнного стану виявило важливі аспекти, що стосуються захисту прав працівників та забезпечення соціальної стабільності. У контексті непередбачуваних обставин воєнного стану, забезпечення прав та гідних умов праці стає важливим завданням. Викладені у нашій статті основні висновки підкреслюють необхідність спеціального підходу до регулювання трудових відносин у таких умовах.

Під час воєнного стану Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» постає як спеціальний нормативний документ, який визначає права та обов'язки працівників і роботодавців. Його пріоритетність перед іншими актами свідчить про важливість введення спеціальних норм і правил у сфері трудових відносин в умовах воєнного стану. Це забезпечує чітке та однозначне регулювання праці та зайнятості в умовах надзвичайних обставин, забезпечуючи стабільність та захист прав учасників трудових правовідносин у період воєнного конфлікту, але й інші нормативно-правові акти регулюють робочі відносини. Такі нормативно-правові акти доповнюють основний, галузевий закон, допомагаючи створювати повноцінну систему, що забезпечує захист прав працівників і стабільність у сфері трудових відносин в умовах воєнного конфлікту. Такий підхід забезпечує повагу до комплексності трудового законодавства та дозволяє ефективно враховувати всі аспекти, необхідні для забезпечення прав та безпеки працівників навіть у непередбачуваних умовах воєнного стану.

#### Література:

1. Про правовий режим воєнного стану: Закон України від 12 травня 2015 року № 389-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/389-19#Text>
2. Конституція України : станом на 1 верес. 2016 р. / Верховна Рада України. Харків : Право, 2016. 82 с.
3. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15.03.2022 року № 2136-IX, URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>
4. Гришина Ю.М., Чанишева Г.І. Основні тенденції розвитку трудового права в умовах воєнного стану. *Науковий вісник Ужгородського Національного Університету*. 2022. Вип. 71. С. 376–381. URL: <https://visnyk-juris-uzhnu.com/wp-content/uploads/2022/08/65.pdf>

5. Бурак В. Система правового захисту трудових прав та законних інтересів працівників в Україні. *Вісник Львівського університету. Серія: юридична*. 2016. Вип. 63. С. 120–131.
6. Кузнецова М., Ананьєв С., Сафонова Т. Механізми захисту трудових прав в період дії воєнного стану. *Електронне наукове видання «Аналітично-порівняльне правознавство»*. 2022. № 5. С. 178–181. DOI: <https://doi.org/10.24144/2788-6018.2022.05.32>
7. Про внесення змін до деяких законів України щодо функціонування сфер зайнятості та загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття під час дії воєнного стану: Закон України від 21 квітня 2022 року №2220-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2220-IX#Text>
8. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо врегулювання трудових відносин з нефіксованим робочим часом: Закон України від 18.07.2022 № 2421-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2421-20#Text>
9. Сільченко С., Сербіна Д. Дистанційна праця: сучасний стан і перспективи розвитку правового регулювання. *Підприємство, господарство і право. Серія: Трудове право*. 2021. Вип. 1. С. 93–99. DOI: <https://doi.org/10.32849/2663-5313/2021.1.16>
10. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>
11. Мельничук О. Ф. Право на відключення (right to disconnect) у трудовому законодавстві України та зарубіжних країн. *Забезпечення прав людини: національний та міжнародний виміри*. Збірник матеріалів I-ї Всеукраїнської науково-практичної конференції. 10 грудня 2021 р. Вінниця, 2022. С. 87–92.
12. Мельничук О. Ф., Мельничук М. О., Павліченко І. М., Правове регулювання та особливості застосування дистанційної роботи в умовах воєнного стану. *Науковий вісник Ужгородського Національного Університету*. 2022. Вип. 70. С. 242–247.
13. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту прав працівників: Закон України від 12.05.2022 № 2253-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2253-20#Text> (дата звернення: 16.10.2022).

#### Kovach D. Peculiarities of labor relations under martial law: protection of rights and social stability

**Summary.** In the conditions of globalization, the progressive countries of the world are reorienting themselves to updating approaches to ensuring the country's economic, financial, and social security. Ukraine, as a progressive country, with the beginning of the hybrid war in 2014 and the full-scale invasion on February 24, 2022, accepted the existing challenges, threats and dangers and is trying to adhere to the socially oriented vector of its development, where social security is an integral, key component of national security. The military actions that are scaling the territory of the state have exacerbated and deepened social threats of an economic nature. Having an up-to-date and effective mechanism for legal regulation of labor relations and establishing communication with citizens in the context of crisis phenomena is of great importance for the realization of socially oriented goals.

The methodological basis of scientific research is generally philosophical approaches, as well as a complex of general scientific and special legal research methods, such as: generalization, analysis, comparison, abstraction, as well as the method of systemic and structural research.

The scientific article is an original study of actual changes during the operation of the legal regime of martial law, namely, it is devoted to the study of the influence of martial law on labor relations and the peculiarities of their regulatory and legal regulation, as well as measures to ensure the rights of workers and maintain social security and stability in the condition's crisis phenomena.

The author analyzes in detail the current legislation of Ukraine, which regulates labor relations during the period of military conflict, namely the focus is on the Law of Ukraine "On the Organization of Labor Relations in the Conditions of Martial Law". The study examines the main provisions of this law and reveals the specifics of its implementation in comparison with other legislative acts regulating labor relations. In addition, the article examines in detail other legislative acts aimed at regulating labor relations.

Consideration of the topic can contribute to the development of international cooperation and the definition of standards that will ensure appropriate measures for the protection of rights and social stability during martial law. This article is devoted to the analysis of the problems of labor relations in the conditions of martial law in Ukraine and ways of solving them.

**Key words:** martial law, labor relations, protection of workers' rights, social stability, impact of military conflict on labor relations.